
Communication intersyndicale – Annonce mondiale et négociation France

CFTC HPE <cftchp@hpe.com>

10 mars 2025 à 10:00



COMMUNICATION INTERSYNDICALE

INTRODUCTION

Suite aux résultats Q1 en fin de semaine dernière, des annonces de réduction mondiale d'effectif ont été faites :

"Hewlett Packard Enterprise is reducing its workforce by five percent, or about 2,500 employees, over the next 12 months to 18 months, with another 500 positions eliminated through attrition. The job cuts are part of a \$350 million cost reduction program that will be implemented over the next two years. HPE had 61,000 employees at the end of its last fiscal year Oct. 31, 2024. HPE CEO Antonio Neri told analysts Thursday that the layoffs and expected attrition will "better align" the company's cost structure to "business mix" and "long-term" strategy."

LA DIRECTION FRANCE SOUHAITE REVISER L'ACCORD GPEC

Les trois OSR de HPE (Organisations Syndicales Représentatives) CFTC, CFE-CGC, CFDT, négocient de concert depuis décembre une révision de l'accord GPEC à la demande de HPE.

Cet accord encadre les modalités de la "Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences", c'est-à-dire la mobilité interne (formation et évolution de carrière) et la mobilité externe (départs).

La direction souhaite le réviser en profondeur dès aujourd'hui alors que l'accord actuel court jusque fin Octobre 2026 ; les trois OSR négocient mais ne sont pas demandeuses de cette révision.

Les objectifs de la direction:

- Coller au nouveau cadre législatif
- Adapter davantage les ressources humaines et les compétences aux défis de l'entreprise
- Répondre à une gestion financière différente avec un financement par les organisations business et non plus par la Corporation

Sur le volet interne:

- Equilibrer davantage l'effort financier de l'organisation au bénéfice de l'employabilité interne et du développement des compétences
- Recruter des jeunes diplômés

Sur le volet externe:

- Adapter le véhicule externe pour être moins complexe, plus flexible et en adéquation avec la stratégie de l'entreprise (élément de compétitivité ou d'attractivité de la France vis-à-vis des autres pays HPE) tout en conservant la notion de volontariat
- Equilibrer l'attractivité des indemnités de départ et les possibilités financières des organisations

La Direction souhaite s'appuyer sur la notion d'emploi métallurgie comme base de la cartographie des emplois (suppression de la notion d'emploi GPEC). C'est une révolution !

La Direction souhaite pouvoir avoir la faculté de réviser la cartographie avec une fréquence trimestrielle, en cas de changement significatif de stratégie au cours de l'année.

DES MODALITES TRES DECEVANTES

En remplacement des dispositifs de départ qui ont prévalu depuis 2014 (congé de mobilité, congés seniors, etc), la direction revoit les nouvelles modalités drastiquement à la baisse, très peu incitatives et en deçà de ce que d'autres entreprises du secteur proposent.

Du côté des recrutements, de la formation et de la mobilité interne, domaines qui auraient pu compenser la baisse des modalités de départ, on ne voit pas non plus de réelle ambition.

La direction a rejeté les propositions constructives, innovantes et sécurisantes que portaient vos OSR.

HPE AURAIT POURTANT BESOIN D'UNE VRAIE PROSPECTIVE SUR SES BESOINS EN COMPETENCES

Chaque salarié a besoin de savoir où va son emploi : Mon métier existera-t-il encore dans un an ? Dans deux ans ? Vers quels domaines émergents devrais-je me diriger ? Comment HPE va-t-il m'accompagner pour faire le saut ? ...

De la même manière, l'entreprise doit se préparer aux mutations et doit déterminer les compétences dont elle aura besoin dans l'avenir; c'est la condition pour investir dans ses salariés dès aujourd'hui.

Depuis 2022, la loi française impose cet exercice prospectif, il s'agit pour l'entreprise de négocier un accord '**GEPP**' (**G**estion **P**révisionnelle des **P**arcours **P**rofessionnels).

Très clairement, la loi précise que cet accord a pour sujet *"les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences"*.

HPE n'en prend pas le chemin.

UN MANQUE DE COHERENCE A TOUS LES ETAGES

Le schéma que la direction propose pour les départs n'est pas basé sur un regard à long ou moyen terme dans l'esprit GEPP, mais vise uniquement à répondre au plus vite aux demandes de réduction d'effectifs des business; les départs doivent pouvoir se faire "au fil de l'eau".

Les demandes de la direction vont toutes dans le même sens: Réduire les effectifs, réduire les délais, réduire les coûts, réduire les possibilités du CSE de contrôler les flux, réduire les temps de réflexion pour le salarié ou ses possibilités de renonciation.

Cette vision est à l'opposé de l'esprit d'une GEPP; en aucun cas un accord portant cette vision ne pourra se nommer 'GEPP'.

Les OSR constatent d'autres incohérences :

- La priorité serait de rajeunir l'effectif mais l'ambition sur le recrutement fait défaut et les conditions de départ sont peu incitatives ;
- La formation et la mobilité interne seraient des priorités mais on n'innove qu'à la marge ;
- L'accord contiendrait des engagements en termes de recrutements mais sans que des mesures contraignantes les accompagnent en cas de non-respect ;
- L'accord révisé ne courrait que jusqu'à fin Octobre 2026, durée à titre expérimental, mais tellement courte qu'on ne pourra en tirer aucune leçon ;
- L'accord est capital pour l'entreprise mais les OSR se voient contraintes de négocier à marche forcée dans un temps très court, thématique par thématique, sans vision d'ensemble dès le départ.

A CE STADE, LE COMPTE N'Y EST PAS

Malgré le gros travail de négociation réalisé depuis la fin de l'année dernière, et malgré de petites concessions accordées au compte-goutte, la voie est aujourd'hui mal engagée.

Toutes les propositions sont à la baisse par rapport à l'existant, l'accord constituerait une régression inacceptable.

Notamment, il reviendrait à cautionner des réductions d'effectifs à répétition tous les trimestres, lesquels seraient néfastes pour notre filiale et très anxiogènes pour les salariés.

Les OSR ne peuvent pas non plus laisser l'entreprise se vider, à couts réduits, sans contrepartie crédible pour ceux qui restent.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES S'INTERROGENT

Le compte n'y est tellement pas que les négociateurs en viennent à se demander si la direction s'attend elle-même à aboutir.

Quelle est la véritable volonté de la direction dans cette négociation ?

Nous serions très déçus de constater, après-coup, que cette négociation n'aurait été qu'un leurre pour justifier un PSE ou pour imposer unilatéralement un contournement de l'accord GPEC en cours.

CONCLUSION

La négociation aborde ses dernières réunions alors que les annonces de la semaine dernière apportent un nouvel éclairage sur les échanges qui ont déjà eu lieu. Nous vous tiendrons informés des prochaines évolutions très bientôt.

A suivre !

Si vous recevez ce message directement de la boîte cftchp@hpe.com, c'est que vous êtes abonné aux communications de l'équipe CFTC HPE.

La CFTC HPE respecte les règles, l'éthique syndicale et vos boites mails !

Pour ne plus recevoir nos communications : c'est immédiat, il suffit de le signaler

Conformément à la loi en vigueur, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de suppression, d'opposition et un droit à la portabilité relativement

à l'ensemble des données vous concernant. Ces droits s'exercent auprès du délégué à la protection des données via cette adresse mail : cftchp@hpe.com

Je me renseigne sur l'adhésion CFTC HPE 2025

cftchp.blogspot.com (Blog) www.cftchpe.fr (intranet/extranet)